

DROIT A LA DECONNEXION

FO SIGNE L'ACCORD



Cet accord s'inscrit dans le cadre de la Loi Travail du 8 août 2016 et dans le prolongement du précédent accord déjà signé par FO en avril 2018.

Appelé « *Accord collectif relatif à l'usage maîtrisé du numérique et au droit à la déconnexion au sein d'Enedis* » il a pour ambitions : un usage maîtrisé du numérique au sein de l'entreprise, la préservation de l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle et le bien-être des salariés.

Quel intérêt de négocier un droit à la déconnexion ?

Nos modes de travail sont en complète évolution ces dernières années, encore plus depuis la crise sanitaire. La généralisation des outils numériques, consultables à distance et à tout moment, entraîne une plus grande liberté d'organisation du travail, avec le risque d'une sur-sollicitation ou d'une hyper connectivité. Cet accord permet de rappeler quelques règles fondamentales et propose plusieurs solutions pratiques, afin de maîtriser ces risques.

Quelles avancées obtenues par FO ?

Les négociateurs FO ont principalement axé leurs revendications sur la prévention et la santé des agents.

Ainsi, FO a revendiqué et obtenu :

- La mise en place d'un groupe de travail pour **faire évoluer le système informatique**,
- Une **sensibilisation de tous** au cours des réunions de prévention ou des points d'équipe,
 - Un **temps d'échange avec votre manager** à ce sujet lors de l'entretien annuel,
 - Un **accompagnement et une communication renforcés**,
- Des **comités de suivi locaux** pour suivre les progrès au plus près du terrain.

Enfin ! un engagement du COMEX d'Enedis et des Directeurs d'Unités

Pour FO, l'exemple doit venir d'en haut, particulièrement lorsque l'on mise sur les changements de comportements. Plusieurs principes pratiques sont énoncés dans cette charte :

- **L'exemplarité managériale et collective** dans les usages,
- En dehors de son temps de travail, tout salarié a la faculté et le droit de couper son smartphone et de se déconnecter des autres outils numériques **sans qu'un quelconque reproche puisse lui être adressé**,
- **Aucune sollicitation managériale par mail ou smartphone entre 19h et 8h** et durant le week-end et les jours fériés (hors situations d'urgence ou d'astreinte),
- **Les réunions en présentiel ou à distance** doivent respecter les horaires de travail des personnes concernées et ne pas se terminer pas au-delà de 18h00.

Qui est concerné ?

Tous les salariés bénéficient du droit à la déconnexion, sauf dans le cadre de l'astreinte, des services continus, de la FIRE et des permanences de direction, afin d'assurer une continuité dans le cadre des missions de service public.

Déconnecter hors temps de travail, mais aussi en situation de travail

EN DEHORS DES HEURES DE TRAVAIL

J'ai le droit de ne pas être joignable et de bénéficier des périodes de repos obligatoires.

PENDANT LES HEURES DE TRAVAIL

En me déconnectant, je suis davantage concentré(e) sur des activités nécessitant une attention importante.

Nouveauté : des indicateurs pour mesurer les progrès

- **Indicateur 1 : volume de mails échangés entre 8h et 19h (mails reçus, mails envoyés et total)**
- **Indicateur 2 : volume de mails échangés entre 19h et 8h en semaine (mails reçus, mails envoyés et total)**
- **Indicateur 3 : volume de mails échangés les week-ends et jours fériés (mails reçus, mails envoyés et total)**

Ils seront produits mensuellement dans les résultats de la Prévention Santé Sécurité. Nous en serons également destinataires, ce qui permettra à vos représentants d'intervenir en cas de besoin.

Un accompagnement incontournable

Les négociateurs FO ont insisté sur la nécessité d'accompagner les agents et les managers pour que cet accord produise pleinement ses effets. Le texte prévoit plusieurs dispositifs :

- **Echanges en équipe** pour décider d'un mode de fonctionnement collectif
- **E-learning** « Droit vers la déconnexion » disponible sur la plateforme [e-Campus](#) (code LS1-ADNDDCX)
- **Communications régulières** sur ce thème : guide « Usage maîtrisé du numérique et le droit à la déconnexion en clair », fiches pratiques annexées à l'accord, signature de mail...
- Une **semaine dédiée** à l'usage maîtrisé du numérique et au droit à la déconnexion en 2022
- **Possibilités de formations** sur la gestion du temps et des priorités, en accord avec le management

Les comités de suivi locaux et nationaux permettront également de faire remonter vos difficultés et/ou propositions.

Que faire en cas de difficulté ? ne restez pas seul (e) !

Dans les situations à risque, mais aussi en cas d'utilisation excessive des outils numériques, il est possible d'alerter son supérieur hiérarchique, le médecin du travail et/ou l'équipe RH de son entité.

Vous pouvez également appeler le numéro vert « Qualité de Vie au Travail » : **0 800 30 40 40**
ou contacter par mail la BAL suivante : delegation-ethique@enedis.fr
ou un représentant du personnel de votre choix.

Au-delà des bons usages des nouvelles technologies et du droit à la déconnexion, vos représentants FO estiment qu'il est essentiel de replacer l'humain au cœur des relations de travail. Cet accord doit aussi y contribuer.

Pour en savoir plus, n'hésitez pas à contacter vos représentants FO Energie et Mines